

МЕГАТРЕНДЫ БУДУЩЕГО И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ: ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Получено 30.08.2022 Доработано после рецензирования 23.09.2022 Принято 10.10.2022

УДК 65.013 JEL J16 DOI <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2022-5-4-90-98>

Грошев Игорь Васильевич

Д-р экон. наук, д-р психол. наук, зам. директора по науке
Научно-исследовательский институт образования и науки, г. Москва, Российская Федерация
ORCID: 0000-0002-7212-6409
E-mail: aus_tgy@mail.ru

Гололобова Татьяна Михайловна

Соискатель
Научно-исследовательский институт образования и науки, г. Москва, Российская Федерация
ORCID: 0000-0001-8940-8245
E-mail: t.gololobova@gmail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье анализируются особенности изменения навыков руководителей и сотрудников в условиях формирующихся мегатрендов будущего, непосредственно влияющих на процессы управления. Представлены шесть основных навыков руководителя, детерминирующих эффективность его деятельности в ближайшей перспективе. В основу статьи положена методология комплексного подхода и системного анализа. Теоретической основой статьи стали публикации российских исследователей, посвященные профессиональной деятельности руководителей, сотрудников и их эффективности. В качестве методов исследования были выбраны ознакомление с нормативными документами и правительственными программами, методы сравнительного анализа. Также были использованы метод экспертных оценок, нормативный и логический методы. Отдельно рассматриваются перспективы обеспечения профессиональными кадрами компаний. Одним из основных критериев при поиске и отборе новых сотрудников в течении последующих 5–7 лет будет опыт работы. Кроме этого, представлена линейка требований к профессиональным навыкам сотрудников с фокусированием на индивидуальной значимости для руководителей-мужчин и женщин-руководителей. Представленная информация позволит ориентироваться в сложившихся направлениях развития компетентностного профиля персонала и руководителей для создания профессиональных команд сотрудников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Гендерные различия, кадры, компетенции, лидерство, мегатренды, навыки, профессиональная деятельность, руководитель, рынок труда, сотрудники, управление, эффективность

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Грошев И.В., Гололобова Т.М. Мегатренды будущего и их влияние на процессы управления: гендерные особенности // E-Management. 2022. Т. 5, № 4. С. 90–98.



MEGATRENDS OF THE FUTURE AND THEIR IMPACT ON MANAGEMENT PROCESSES: GENDER CHARACTERISTICS

Received 30.08.2022 Revised 23.09.2022 Accepted 10.10.2022

Igor V. Groshev

Dr. Sci. (Econ.), Dr. Sci. (Psy.), Deputy Director for Science
Research Institute of Education and Science, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0002-7212-6409
E-mail: aus_tgy@mail.ru

Tatiana M. Gololobova

Applicant
Research Institute of Education and Science, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0001-8940-8245
E-mail: t.gololobova@gmail.ru

ABSTRACT

The article analyzes the peculiarities of changing managers' and employees' skills in the conditions of emerging megatrends of the future that directly affect management processes. The six main skills of a manager that determine the effectiveness of his activities in the short term are presented. The article is based on the methodology of an integrated approach and system analysis. The theoretical basis of the article is the publications of Russian researchers devoted to the professional activities of managers, employees and their effectiveness. Familiarization with regulatory documents and government programs, methods of comparative analysis were chosen as research methods. The authors also used the method of expert assessments, normative and logical methods. The prospects for providing companies with professional staff are considered separately. One of the main criteria for the search and selection of new employees over the next 5–7 years will be work experience. In addition, a line of requirements for professional skills of employees is presented, focusing on individual significance for male and female managers. The information provided allows to navigate in the established directions of the development of personnel and managers competent profile to create professional teams of employees.

KEYWORDS

Gender differences, personnel, competencies, leadership, megatrends, skills, professional activity, manager, labor market, employees, management, efficiency

FOR CITATION

Groshev I.V., Gololobova T.M. (2022) Megatrends of the future and their impact on management processes: gender characteristics. *E-Management*, vol. 5, no. 4, pp. 90–98. DOI: 10.26425/2658-3445-2022-5-4-90-98



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

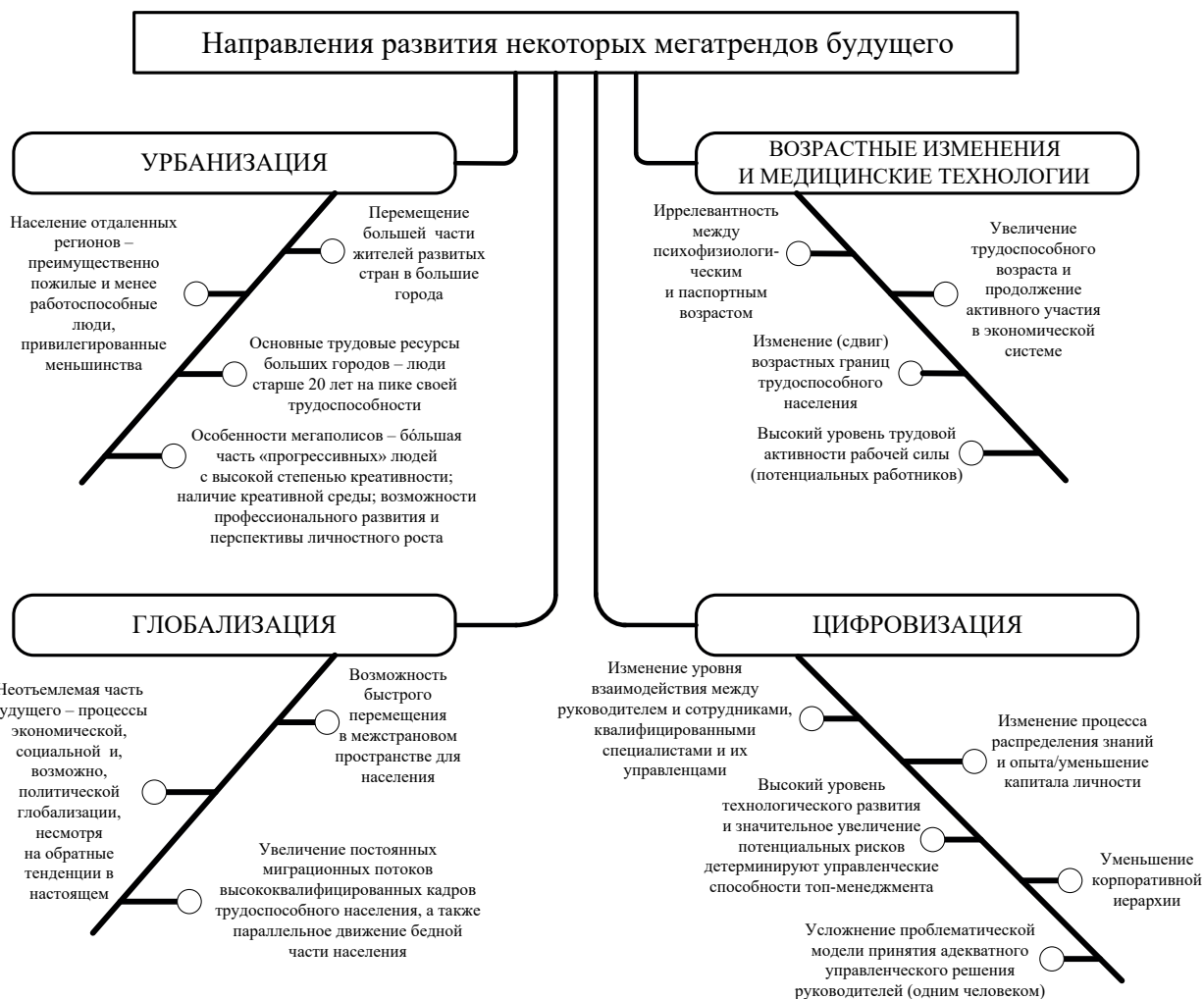
Исследователи все чаще задаются вопросом, какой руководитель и какие кадры будут востребованы экономикой и обществом в ближайшие 20–30 лет. Для этого необходимо провести анализ многих составляющих как внутренней, так и внешней среды. Рассмотрим основные тенденции и их влияние на процессы управления через внутреннюю экономическую систему, детерминированную глобальной внешней средой.

Как отмечают некоторые исследователи [Грошев, Коблов, 2022; Шамбер, 2017], значительное влияние на весь спектр составляющих трудовой деятельности окажут несколько мегатрендов. К самым очевидным и непосредственно влияющим на будущее, определяя его трек развития, можно отнести следующие:

- урбанизация;
- общество знаний;
- цифровизация;
- глобализация (хотя в последнее время, по инициативе стран Запада, отмечается обратный процесс);
- старение рабочего населения в экономически развитых странах;
- процесс индивидуализации в производстве товаров для потребителей;
- прорывные технологические возможности медицины.

Следовательно, можно полагать, что эти и ряд других трендов окажут существенное влияние на профессиональную деятельность, роли, трудовые функции и обязанности как руководителей, так и персонала компаний/организаций/предприятий.

На рисунке 1 представлены частные направления развития некоторых мегатрендов будущего.



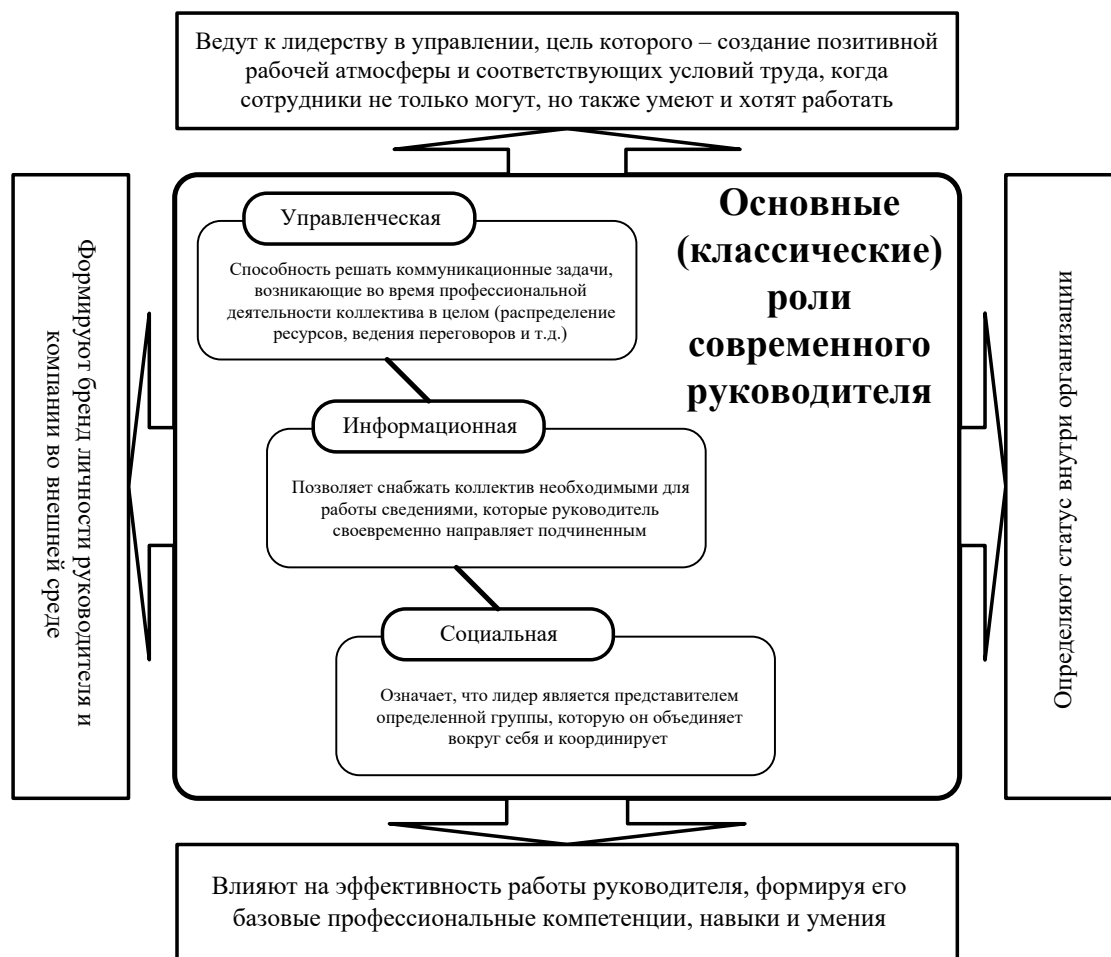
Составлено авторами по материалам исследования / *Compiled by the authors on the materials of the study*

Рис. 1. Частные направления развития некоторых мегатрендов будущего
 Fig. 1. Private development directions of some future megatrends

Таким образом, указанные нами мегатренды и последствия их развития, во-первых, повлияют на стиль управления руководителей, во-вторых, изменят управленческую парадигму в отношении трудовых коллективов и их менеджмента, в-третьих, в большей степени детерминируют уровень взаимоотношений между управляющими и управляемыми, что в итоге приведет к появлению новых компетенций у руководителей и персонала и, в конечном итоге, окажет влияние на конкурентоспособность и успешность компаний на рынке труда.

ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БУДУЩЕГО / KEY SKILLS OF FUTURE MANAGERS

Рассмотрим, какие навыки могут оказаться востребованными у руководителей в будущем. Для этого изучим те роли, которые руководители выполняют сейчас. На рисунке 2 в виде схемы представлены основные классические роли руководителя, детерминирующие, во-первых, статус внутри организации, во-вторых, процесс формирования бренда не только его личности, но и компании в целом, в-третьих, эффективность работы руководителя и, в-четвертых, создание позитивной рабочей атмосферы и условий труда в коллективе сотрудников.



Составлено авторами по материалам исследования / *Compiled by the authors on the research materials*

Рис. 2. Схема основных (классических) ролей современного руководителя
 Fig. 2. Modern leader's main (classical) roles scheme

Все три роли – социальная, информационная и управленческая – являются базовыми, влияющими на эффективность и продуктивность процесса управления и лидерства.

Анализируя навыки, которые будут необходимы успешному руководителю в будущем, рассмотрим лишь основные, с нашей точки зрения. Можно полагать, что классические роли, представленные на рисунке 2, в определенной степени станут менее востребованными, частично потеряв свою актуальность. Роль руководителя трансформируется в связи с возрастанием значимости цели, миссии и идеи организации. В центре внимания окажутся производимые ею продукты, которые компания должна будет активно продвигать и распространять. Рассмотрим их подробнее.

1. Физические и психологические навыки релаксации и самовосстановления. Новые технологические возможности приведут к тому, что скорость информационных потоков, связанных с процессом управления, многократно превысит человеческие возможности по ее восприятию и обработке. Следовательно, суть управленческой деятельности трансформируется в аналитическую обработку и правильную интерпретацию полученных данных, на основе которых будут приниматься управленческие решения. В связи с этим информационная загруженность, психологическое давление и повышенная ответственность руководителя определяют важность психологического «отключения» или переключения с одного вида деятельности на другой. Поэтому станет значимым навык самовосстановления и релаксации. В силу этого возрастная и половая составляющие руководителя в будущем превратятся в особый фактор, детерминирующий эффективность его управленческой деятельности.

2. Обучение, самообучение и релевантная адаптация в проектно-ролевом пространстве. Высокий уровень мобильности, процессов индивидуализации в производстве, ненормированность рабочего графика и его форм и т.д. будут определять необходимость и скорость перехода руководителей как в системе иерархических уровней (горизонталей), так и в сферах профессиональной деятельности. Все это будет детерминировать необходимость быстрого (а следовательно, поверхностного) обучения/переобучения другим профессиональным навыкам, адаптации к новым трудовым условиям и коллективам, проектным темам в проектно-ролевом пространстве. Это приводит к выводу о том, что руководитель в будущем должен обладать, по мнению К. Шамбера, не только желанием, но и способностями постоянного самообучения, высоким уровнем дисциплины/самодисциплины и интеграционным потенциалом [Шамбер, 2017].

3. Лингвистические и коммуникационные навыки. Признанные крупным бизнесом в настоящее время несколько глобально распространенных языков не смогут в будущем повлиять на отказ от многих национальных языков. Исходя из этого, руководителям необходимо, во-первых, иметь (приобрести, сформировать) навык, позволяющий владеть как минимум тремя или более языками, и, во-вторых, успешно руководить интернациональными, а следовательно, многоязычными командами подчиненных. Более того, как ранее указывали авторы в одной из своих работ [Грошев, Краснослободцев, 2020], расширение межкультурного кругозора руководителя формирует в итоге его толерантность и терпимость по отношению к сотрудникам других национальностей, что является основой не только важного навыка в будущем, но и способствует повышению креативности всего межнационального коллектива в целом. При этом умение общаться и коммуницировать в профессиональной среде с людьми, которым свойственны другие культурные ценности, ментальные особенности, манеры поведения и поведенческие паттерны, – это процесс крайне трудоемкий и энергозатратный, определяющий залог построения эффективного бизнеса. Более того, постоянные перемещения в культурно-разнообразной среде будут требовать от руководителя в будущем личностной самоидентификации.

4. Личностная самоидентификация руководителя в амбивалентной экосреде. Фундаментальными инструментами в широком спектре навыков руководителя в будущем станут знания методик по локализации (минимизации) и управлению конфликтами [Давыдова, Пряникова, 2022], которые детерминируют профессиональные стрессы и выгорание. Особенно важным, по мнению К. Шамбера, окажется навык успешного преодоления амбивалентности в жизненном пространстве, связанной с ответственностью за результаты профессиональной деятельности, постоянной социальной ротацией, загруженностью, психологическими нагрузками, высокими рисками различных психофизиологических перегрузок [Шамбер, 2017]. Минимизировать эти воздействия в будущем будет довольно сложно, во-первых, по причине культурного разнообразия профессиональной экосреды, которая является неотъемлемой частью общества/социума/экосистемы и, во-вторых, в связи с появлением многогранных, параллельно существующих социальных и виртуальных реальностей, грани между которыми будут размыты, а поэтому и слабо рефлексированы. В связи с этим руководитель будет подвергаться воздействию как социальной, так и когнитивной амбивалентности, что в свою очередь усложнит пропитализацию самоидентификации руководителя. Нивелируя последствия данного процесса, в частности, желание социального уединения, усиление значения шаблонного мышления и в конечном итоге, – психологического, а вместе с ним и профессионального выгорания, руководитель должен постоянно идентифицировать экосистему и создавать соответствующие ей личностные шаблоны поведения. Таким образом, руководителю будущего потребуются рефлексия собственной самооценки профессиональных компетенций, навыков и умений, процесса постоянного образования или самообразования, а также жизненных и профессиональных мегацелей.

5. Высокий уровень стрессоустойчивости. В арсенале будущих навыков руководителя одним из основных является умение управлять своей стрессоустойчивостью.

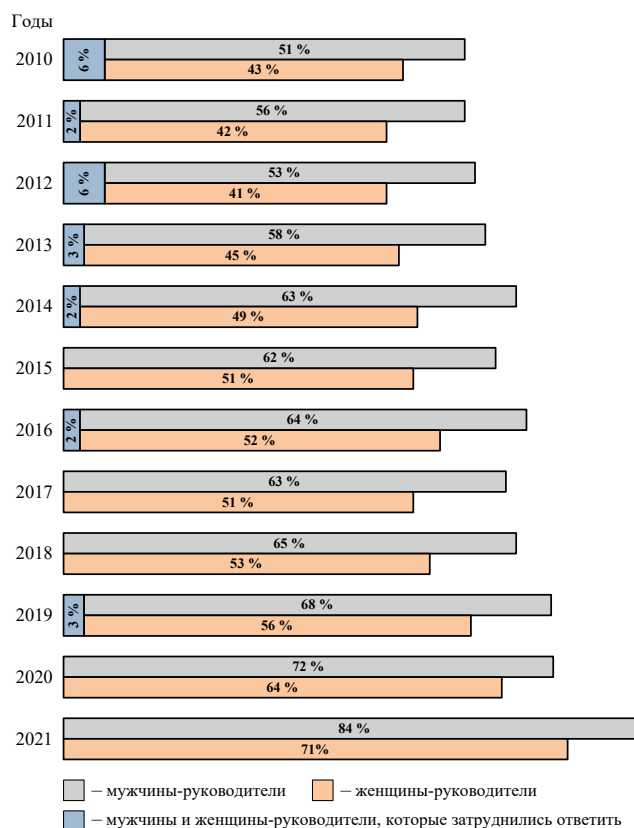
6. Управление негомогенными коллективами. Сложность данного навыка состоит в том, что он включает в себя практически все перечисленные выше навыки. Это связано с тем, что руководителю необходимо будет выстраивать взаимоотношения с сотрудниками разных возрастных поколений, национальностей, имеющих различные культурные основы. Именно этот навык, по мнению К. Шамбера, является самым критичным [Шамбер, 2017, с. 91].

Таким образом, роль руководителя в перспективе будет менее директивной, контролирующей и управляющей. Целью станет развитие и поддержка как самого руководителя, так и его окружения в лице всей команды.

КАДРЫ БУДУЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УРОВНЕЙ И КРИТЕРИИ ИХ ОТБОРА / CADRES OF FUTURE PROFESSIONAL LEVELS AND THEIR SELECTION CRITERIA

В настоящее время, очень многие руководители озабочены проблемой обеспечения профессиональными кадрами. Развитие этой тенденции во временном периоде 2010–2021 гг. представлено на рисунке 3. Согласно приведенным данным, озадаченность поиском соответствующих кадров сильнее выражена в группе мужчин-руководителей. В группе женщин-руководителей лишь с началом пандемии (конец 2019 г.) рефлексруется тенденция повышенного внимания к проблеме поиска и укомплектования кадрами соответствующего профессионального уровня.

Антиципируя дальнейшую перспективу этого процесса, многие исследователи [Ryan, Deci, 2017] отмечают, что данная тенденция сохранится. В частности, в ближайшие 5–7 лет наиболее важным критерием при поиске и отборе новых сотрудников будет опыт работы. Именно этот критерий является основной характеристикой, которую назвали более 2 500 генеральных директоров и топ-менеджеров². В гендерном разрезе процентное соотношение по этому аспекту кадровой проблематики составляет 78 % мужчин-руководителей к 67 % женщин-руководителей. В связи с этим можно полагать, что в ближайшее время руководители, вне зависимости от половой принадлежности, будут уделять большое внимание стажировкам и различным программам развития, позволяющим молодым специалистам быстрее приобретать профессиональный опыт. При этом, согласно результатам других исследований [Владимирова, 2017], лишь у 5 из 10 компаний, возглавляемых мужчинами, и у 4 из 10 – возглавляемых женщинами, имеется комплексная стратегия для привлечения как профессиональных кадров, так и талантливых выпускников вузов. Следом за опытом работы вторым и третьим критериями отбора кандидатов оказались личные качества и лидерство (опыт лидерства). Менее приоритетными требованиями выступают «коммуникативные навыки» и академические успехи (например, красный диплом).



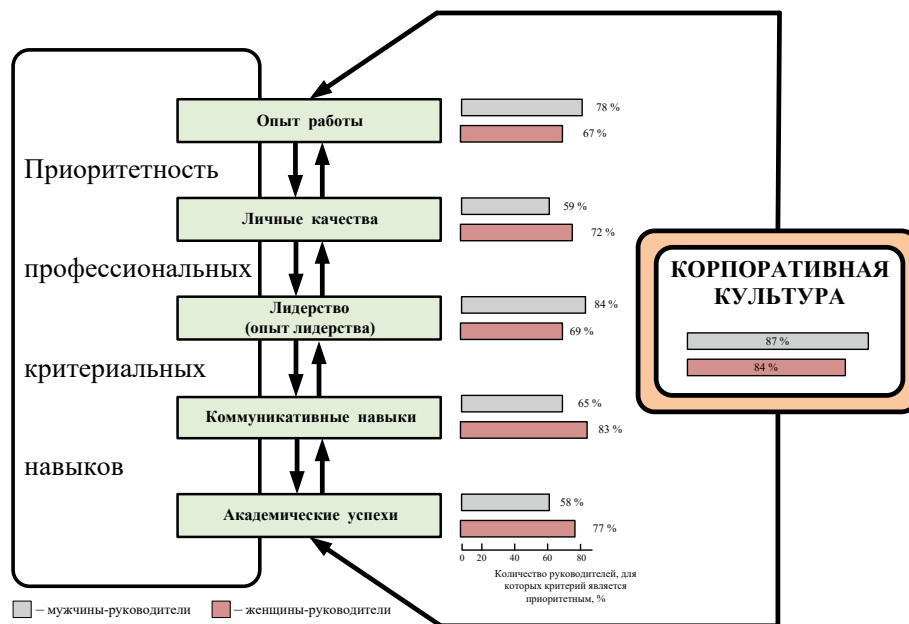
Источник^{1/} Source¹

Рис. 3. Количество руководителей, обеспокоенных поиском кадров с необходимыми профессиональными навыками в 2010–2020 гг.

Fig. 3. Number of executives concerned about finding staff with the necessary professional skills in 2010–2020

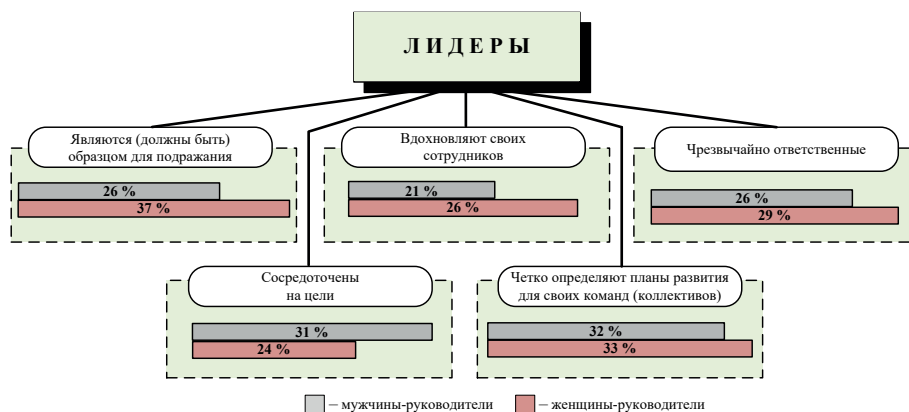
¹ PROцифру (2021). Дайджест Комитета РСПП по цифровой экономике. 119 с.

²Там же.



Источник³/ Source³

Рис. 4. Приоритетность профессиональных навыков у кандидатов в гендерном разрезе
 Fig. 4. Priority of professional skills of candidates in the gender context



Источник⁴/ Source⁴

Рис. 5. Значимость лидерских качеств с учетом гендерных различий
 Fig. 5. The importance of leadership qualities considering gender differences

В настоящее время наиболее востребованным карьерным типом является «лидер», который и в ближайшие 5–8 лет, как полагают авторы, будет доминировать. Исходя из результатов исследований [Полякова и др., 2022], такая ситуация не только на рынке труда, но и в самих компаниях в обозримом будущем не изменится. Запрос на лидеров у большинства российских компаний и их функциональных подразделений – разный. Отличаются и ожидания от лидеров. Исследование генеральных директоров с учетом гендерных различий выявило значимость лидерских навыков (рис. 5). Формирование лидерских качеств, как правило, происходит в рамках конкретных проектов в процессе профессионального роста специалиста. Например, сотрудники, проявляя и демонстрируя лидерские качества, могут выдвигать свои инициативы, улучшающие разные сферы бизнеса, участвовать в их реализации и развитии стратегии компании в целом и конкретных ее программах и проектах. Лидерские качества – огромный ресурс, который российским компаниям еще предстоит развить.

Образование конечно, по-прежнему имеет базисное значение, но не всегда отмечается прямая корреляция между качеством обучения и профессионализмом работника. Работодатели именно так расставляют приоритеты на рынке труда в настоящее время.

Довольно интересным и новым в сфере поиска новых сотрудников является тенденция, выразившаяся в требовании соответствия корпоративной культуре компании. Новая тенденция превалирует среди 72 % женщин-руководителей. Среди руководителей-мужчин 70 % опрошенных топ-менеджеров уделяют внимание значимости соответствия корпоративной культуре [Ци Жунчао, 2021], то есть тому, насколько кандидат ей соответствует/не соответствует. В гендерном разрезе приоритетность в востребованности профессиональных навыков представлена на рисунке 4.

Можно полагать, что эта тенденция приведет к последствиям, которые выразятся в использовании новых способов измерения и оценки личных качеств и профессиональных навыков кандидатов. В частности, эти изменения могут быть в сфере навыков межличностного общения, конфликтного взаимодействия и управления конфликтами, лидерскими навыками. Складывающаяся система профессиональных навыков интегрируется в тот или иной карьерный тип кандидата, в дальнейшем трансформирующийся в карьерный тип сотрудника.

³Там же.

⁴Там же.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Рассмотрев основные тенденции и мегатренды будущего и их влияние на процессы управления через призму гендерных особенностей, можно прийти к заключению, что трудовые функции, роли, обязанности как руководителей, так и сотрудников однозначно изменятся. В частности, будущие мегатренды, во-первых, повлияют на стиль управления менеджеров, во-вторых, изменят управленческую парадигму в отношении трудовых коллективов и их менеджмента и, в-третьих, окажут влияние на уровень управленческих взаимоотношений, что в итоге приведет к появлению новых компетенций, оказав непосредственное влияние на конкурентоспособность и успешность компаний/организаций/предприятий на рынке труда.

Анализируя навыки, которые будут необходимы успешному руководителю в будущем, авторы выделили физические и психологические навыки релаксации и самовосстановления; обучение, самообучение и релевантную адаптацию; лингвистические и коммуникационные навыки; личностную самоидентификацию руководителя в амбивалентной экосреде; стрессоустойчивость и управление негомогенными коллективами. Сделан вывод, что роль руководителя в будущем станет менее директивной, контролирующей и управляющей, а будет нацелена на развитие и поддержку руководителя и команды.

Исследовав проблему обеспеченности профессиональными кадрами компаний/предприятий/организаций, авторы пришли к заключению, что озабоченность поиском соответствующих профессиональных кадров сильнее выражена в группе мужчин-руководителей. Более того, 78 % мужчин-руководителей и 67 % руководителей-женщин отметили, что в ближайшие 5–7 лет наиболее важным критерием при поиске и отборе новых сотрудников будет опыт работы. В линейке других профессиональных навыков у кандидатов значатся личные качества, лидерство, коммуникативные навыки и академические успехи (в основном для выпускников вузов).

В результате, выявленная тенденция приведет к использованию новых способов измерения и оценки личных качеств и профессиональных навыков претендентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Владимирова О. (2017). Портрет эффективного управленца // *Business Excellence*. № 5. С. 61–62.
- Грошев И.В., Коблов С.В. (2022). Цифровая матрица российской экономики // *Управление*. Т. 10, № 2. С. 57–70. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-2-57-70>
- Грошев И.В., Краснослободцев А.А. (2020). Цифровизация и креативность российских регионов // *Социологические исследования*. № 5. С. 66–78. <https://doi.org/10.31857/S013216250009390-2>
- Давыдова Ю.А., Пряникова Н.И. (2022). Использование волатильности основных показателей конфликтности в интересах создания профессиональных команд // *Психология и педагогика служебной деятельности*. № 2. С. 12–19. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-2-12-19>
- Полякова В.В., Почекутов М.П., Панова Е.А. (2022). Трансформация системы формирования квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики // *Вестник университета*. № 4. С. 26–33. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-4-26-33>
- Ци Жунчао (2021). Управленческая культура как часть организационной культуры в формировании и реализации стратегии организации // *Вестник университета*. № 4. С. 25–31. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2021-4-25-31>
- Шамбер К. (2017). Руководитель будущего // *Business Excellence*. № 5. С. 88–91.
- Ryan R., Deci E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford. 304 p.

REFERENCES

- Davydova Yu.A., Pryanikova N.I. (2022), “Using the volatility of the main indicators of conflict in the interests of creating professional teams”, *Psychology and pedagogy of official activity*, no. 2. pp. 12–19. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-2-12-19>
- Groshev I.V., Koblov S.V. (2022), “Digital matrix of the Russian Economy”, *Upravlenie / Management*, vol. 10, no. 2, pp. 57–70, <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-2-57-70>
- Groshev I.V., Krasnoslobodtsev A.A. (2020), “Digitalisation and creativity of Russian regions”, *Sociological Research*, no. 5, pp. 66–78. <https://doi.org/10.31857/S013216250009390-2>

- Polyakova V.V., Pochekutov M.P., Panova E.A. (2022), “Transformation of the system of formation of qualified personnel in the digital economy”, *Vestnik Universiteta*, no. 4, pp. 26–33. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-4-26-33>
- Ryan R., Deci E. (2017), *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, Guilford, New York, US.
- Shamber K. (2017), “Head of the future” *Business Excellence*, no. 5, pp. 88–91.
- Vladimirova O. (2017), “Portrait of an effective manager”, *Business Excellence*, no. 5, pp. 61–62.
- Zi Gunchao (2021), “Management culture as part of the organizational culture in the formation and implementation of the organization’s strategy”, *Vestnik Universiteta*, no. 4, pp. 25–31. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2021-4-25-31>